

CC: MARCELO EBRARD CASAUBON, SECRETARIO DE RELACIONES EXTERIORES [canciller@sre.gob.mx](mailto:canciller@sre.gob.mx);

OCTAVIO DÍAZ GARCÍA DE LEÓN, TITULAR DEL ORGANO INTERNO DE CONTROL [odiazg@sre.gob.mx](mailto:odiazg@sre.gob.mx);

ROSAURA GARCÍA PALMEROS, TITULAR DEL ÁREA DE RESPONSABILIDADES [rosaurag@sre.gob.mx](mailto:rosaurag@sre.gob.mx);

ANA ISABEL GONZÁLEZ VILLASEÑOR, TITULAR DEL ÁREA DE QUEJAS [agonzalezv@sre.gob.mx](mailto:agonzalezv@sre.gob.mx);

24 de mayo de 2019, Chicago IL

**MOISÉS POBLANO SILVA**  
**DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR Y DE RECURSOS HUMANOS**

[mpoblanno@sre.gob.mx](mailto:mpoblanno@sre.gob.mx)

**Estimado Director Moisés Poblano Silva.**

Por la presente nos dirigimos a usted con el fin de presentar formalmente una queja de lo que a nuestra percepción constituye una falta a nuestros derechos laborales, migratorios y humanos en contra del personal del Departamento de Asuntos Comunitarios (**DAC**) del Consulado General de México en Chicago, por parte de los funcionarios: **Ministro Miguel Antonio Cuesta Zarco y Consejero Eduardo Niño Avalos, Cónsul Encargado y Cónsul de Asuntos Comunitarios**, ambos miembros del **Servicio Exterior Mexicano (SEM)** en dicha representación.

Lamentamos profundamente que en su reciente visita al Consulado no haya tenido ocasión para reunirse con empleados locales contratados bajo la figura de **prestadores de servicios profesionales independientes (PSPI)**, ya que hubiese sido una oportunidad idónea para plantear a usted la problemática que nos afecta de manera personal y directa.

Cabe mencionar que los 5 integrantes fuimos designados de forma arbitraria en ese departamento, asumiendo funciones de un día para otro, sin recibir entrega formal en ninguno de los casos. A nuestra llegada, no recibimos capacitación alguna, hecho que dificulta el desempeño de las labores de manera adecuada en cualquier encomienda, para nosotros fue necesario recurrir a investigar y aprender de manera autodidacta, sin embargo, nos fue exigido un desempeño óptimo de manera inmediata, lo cual consideramos debe darse únicamente después de una capacitación adecuada.

Lo anterior, denota una enorme deficiencia en las gestiones del departamento de recursos humanos del CGMC. Nuestras aptitudes, deseos de superación profesional y vocación de servicio nunca han sido parte de las consideraciones para la asignación de funciones. Se asignan encomiendas, muchas veces a criterio parcial de funcionarios que en algunos casos carecen de experiencia, al no haber desarrollado las funciones a las que son asignados de acuerdo al sistema de rotación del SEM.

El contar con una licenciatura o posgrado, hablar inglés o algún otro idioma, el buen trato a los connacionales y las capacidades de comunicación, parecen no tener relevancia en la asignación de funciones y el buen desempeño laboral no evita el ser sujeto a represalias de los funcionarios.

Como ejemplo, el día 3 de mayo de 2019 dos de nosotros recibimos la notificación de nuestra asignación a nuevas responsabilidades, de dicho documento se transcribe a la letra lo siguiente: *"Los cambios arriba descritos se definieron en base a las necesidades de la Representación, con el fin de aprovechar los*

*perfiles de los prestadores de servicios en beneficio de nuestra comunidad. Los movimientos del personal deberán surgir efectos el próximo lunes 6 de mayo.”*

Los que aquí suscribimos, rechazamos categóricamente esa interpretación y afirmamos que dichos movimientos son derivados de la represalia impuesta por el Cónsul Encargado sobre nuestro compañero Mario Gastélum como consecuencia de lo que el funcionario interpretó como un “azote de puerta”, hecho que en sí puede tener una interpretación muy subjetiva. Nos consta que nuestro compañero desarrolló en todo momento, una excelente labor en sus funciones, hecho que puede ser constatado con las distintas organizaciones aliadas, connacionales atendidos y personal en general.

Lamentablemente esta práctica de intimidación es común para los empleados de este Consulado, podemos enumerar las repetidas ocasiones en las que los cambios de área en todos los departamentos se han dado como represalia, nuestra vida cotidiana y crecimiento profesional se ven terminados por malas interpretaciones y abuso de poder. Cabe resaltar que para 2 de los 5 que aquí suscriben, se nos incluyó al departamento de asuntos comunitarios después de haber sido aplicada esta represalia a los compañeros previamente asignados en nuestras áreas de responsabilidad.

Por otro lado, la carga de trabajo del DAC es muy superior a la de otros departamentos, lo cual puede ser constatado con las extensas jornadas laborales a las que somos sujetos, es común la realización o asistencia a eventos fuera del horario laboral, hasta altas horas de la noche y en fines de semana. Se nos exige trabajo de calidad con temporalidades irrealizables, sin ninguna consideración a los horarios de trabajo, el tenso ambiente laboral o el cansancio físico y mental.

Adjuntamos a este documento los archivos de registro de horas extra de cada uno de nosotros (**Anexos 1-5**) y el documento elaborado por el departamento de administración sobre como devengar las mismas (**Anexo 6**). Es pertinente aclarar que las responsabilidades y compromisos de la representación y el DAC impiden devengar las horas de acuerdo al esquema planteado por la administración. Adicionalmente se incumple flagrantemente en la cláusula segunda del contrato de prestación de servicios profesionales independientes al cual estamos sujetos, se anexa ejemplo como referencia (**Anexo 7**), también cabe resaltar que solo 1 de los 5 integrantes del departamento cuenta con la asignación en el contrato de “**Apoyo a los Asuntos del IME**”, el resto de nuestros contratos no coincide con funciones de asuntos comunitarios siendo en 2 casos de “**Apoyo al Consulado Sobre Ruedas**” y en 2 Apoyo Al “**Departamento de Documentación**”.

Es bien sabido en la representación y todos sus departamentos que a los empleados que se les exige y maltrata con mayor facilidad son aquellos que dependen de una visa diplomática **A2** para permanecer en los EUA, ya que potencialmente pueden caer en la irregularidad migratoria al ser despedidos o renunciar al Consulado. En muchos de estos casos se trata de personas que se han desarrollado y echado raíces en este país, profesionales que dependemos de esta visa para visitar a nuestras familias y en caso de no contar con ella tendríamos que regresar a México y desprendernos de parejas, amistades, coche, casa y una vida que ha sido cotidiana para nosotros y nuestras familias por muchos años.

Considerando lo anterior, la situación es agudizada constantemente por malos tratos, gritos y humillaciones en nuestra contra, los funcionarios antes mencionados establecen fechas límite y objetivos irrealizables dentro del horario que estipula nuestro contrato. Como ejemplo, en ocasiones se ha hecho referencia a nuestro trabajo como porquería e incompetencia.

En el caso del Cónsul Encargado Antonio Cuesta existe un temor generalizado a su persona por personal de la representación, debido a su constante uso de gritos y exageradas reprimendas que en más de una ocasión han derivado en reacciones de compañeros e incluso llanto de compañeras y funcionarias por igual, en los casos de empleados que han expresado su inconformidad con dichos tratos, han sido

sujetos a cambio inmediato de departamento como represalia. El Cónsul Eduardo Niño emplea frases despectivas y hace comentarios discriminatorios generalmente apuntando las carencias educativas, socioeconómicas y culturales de los demás y hace mofa constantemente de todo aquello que no considera digno a su estándar.

Recientemente uno de nosotros enfrentó el fallecimiento de un hijo y el resto del personal, atestiguamos de primera mano la insensibilidad e indiferencia del Cónsul Eduardo Niño, nuestro jefe inmediato, ante la situación, exigiendo a escasas horas del suceso y con pleno conocimiento del mismo, información al compañero en mención sobre una actividad laboral a realizarse el siguiente domingo (no laborable) a la cual se le había asignado, así como la confirmación de su asistencia a la misma; el compañero expuso no estar apto física y mentalmente para actividades laborales; el funcionario haciendo caso omiso instruyó al compañero encargarse de encontrar un remplazo para la actividad, consecuentemente nuestro compañero informó al departamento de recursos humanos su situación y solicito amablemente respeto para la misma, no obstante siguió recibiendo constantes llamadas y mensajes del funcionario.

Todo lo anterior aunado a la insignificancia de nuestro salario de acuerdo al nivel de vida de esta ciudad.

A continuación, se desglosan como referencia los gastos básicos en los que incurre un empleado local de esta representación en promedio:

| Renta de un departamento en una zona marginada de la ciudad. | Pagos de Luz, Agua y Gas. (indispensables para subsistir, especialmente en invierno). | Internet, TV y teléfono celular | Mensualidad y seguro de un vehículo de segunda mano. | Gasolina | Alimentos | Gastos médicos | Entretenimiento y recreación. | Total. (Cantidad en dólares americanos). |
|--|---|---------------------------------|--|----------|-----------|----------------|-------------------------------|--|
| 900  | 250   | 150                             | 400  | 100      | 400       | 60             | 100                           | 2360                                     |

La tabla anterior fue calculada utilizando el promedio de los gastos de cada uno de nosotros.

Nuestro sueldo como PSPI es de **\$2,188.44 dólares americanos mensualmente**, este salario de acuerdo a los estándares del Estado de Illinois se encuentran muy cerca de la línea de la pobreza y por debajo de la misma de acuerdo al estándar de la Ciudad, datos que pueden ser fácilmente corroborados con las agencias de estadística local y estatal, las 5 personas que aquí suscriben tenemos estudios universitarios, el promedio mensual de salario para personas con este nivel educativo es de **\$48,127.00 dólares anuales en este país**.

Las cualidades de la figura de PSPI agravan nuestra situación, en el Consulado las distinciones entre las percepciones salariales son casi nulas entre los empleados locales, en pocas palabras ganamos lo mismo en todos los departamentos, sin importar los siguientes factores:

- Nivel educativo.
- Aptitudes en informática.
- Conocimiento de segundo o tercer idioma.
- Habilidades de comunicación.
- Conocimientos y cultura general.

- Aptitudes de servicio y atención al público.

Lo anterior genera un ambiente laboral tóxico de competitividad, que se representa en detrimento de nuestra salud física y emocional.

Nosotros a diferencia de los funcionarios del SEM, no contamos con afiliación al seguro social, no tenemos un fondo de ahorro para el retiro, ni tenemos la opción de construir una propiedad o acceder a los beneficios del crédito Infonavit en México. En EUA debido a nuestros bajos sueldos, nos es casi imposible acceder a créditos hipotecarios, financiamiento de autos o cubrir el pago de programas de ahorro para el retiro y en caso de hacerlo las elevadas tasas de interés afectan en gran medida nuestra precaria economía familiar, además de ser imposible ahorrar para el futuro.

En nuestro caso particular, frecuentemente escuchamos comentarios de los funcionarios previamente mencionados; en los cuales se hace énfasis en ser considerados como empleados de mejor nivel y privilegiados por contar con escritorios u oficinas privadas y llevar relación profesional con autoridades y organizaciones locales. Estos malamente llamados privilegios no conllevan un reconocimiento a nuestras aptitudes ni una mejora salarial, por el contrario, representan para nosotros horarios injustos, malos tratos y exigencias superiores a las del resto del personal.

Usted mejor que nadie conoce y es información pública el rango de salarios del personal del SEM en este consulado, que va de alrededor de **4,000.00 dólares mensuales hasta los 12,000.00 dólares mensuales**, lo anterior sin considerar una lujosa propiedad en una de las zonas más exclusivas de la ciudad para el Cónsul General en funciones, el pago de celular, vehículo y gasolina, pago de comidas en lujosos restaurantes y cobertura del seguro médico para sus familias, el pago de boletos de avión anualmente para ellos y sus dependientes económicos, además de todas las prestaciones de ley como empleados de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Consideramos lo anterior una incongruencia y una afrenta al comparar los salarios y beneficios que obtiene el personal del SEM, en varias ocasiones y en tono burlón hemos escuchado al Cónsul Eduardo Niño decir que nuestro salario es inferior al pago mensual de la renta de su departamento, para el cual al igual que todo el personal del SEM recibe, adicional a su salario, un apoyo económico.

En cualquier ambiente laboral, el autoritarismo, las prácticas de intimidación y acoso no deben tener cabida, es necesario para cualquier empleado contar con un ambiente de respeto e igualdad, que fomente el mejoramiento en el desempeño a través de una capacitación adecuada, en el cual las reprimendas sean justificadas, partiendo del ejemplo.

Los miembros del SEM, sobre todo aquellos asignados a la toma de decisiones, el empoderamiento de las comunidades y la protección de las mismas, requieren un alto grado de ética y tener presente en todo momento la asignatura de liderazgo; así como el respeto y el trato digno para connacionales y empleados por igual.

Particularmente, consideramos que, debido a los funcionarios mencionados y las condiciones en las que se encuentran los empleados. El Consulado General de México en Chicago es una institución altamente incongruente, sin calidad moral para ostentar la facultad de representar los intereses de nuestros connacionales en el exterior, una institución que tiene la encomienda de abogar por los derechos civiles, laborales y migratorios de los mexicanos en el exterior, debería ser capaz de garantizar los mismos derechos para sus empleados. Los que aquí suscriben vemos irónicamente todos los días que no existen las condiciones para mejorar nuestra educación, salud física y mental, estabilidad financiera e integración comunitaria, áreas en las cuales desarrollamos hasta hoy nuestras funciones.

**Por lo expuesto en este documento y la insostenible situación de los empleados del departamento de asuntos comunitarios y prestadores de servicios profesionales independientes en esta representación, consideramos como requisitos básicos para los empleados los siguientes puntos:**

-Contar con un salario digno, no menor a los \$3,000.00 dólares mensuales en el caso del departamento de asuntos comunitarios.

-Un organigrama y tabulador de salarios para empleados locales de acuerdo a responsabilidades, educación, aptitudes y niveles de confianza.

-Nuestra inclusión al seguro social con todos los derechos y obligaciones que esto implica.

-El pago de horas laboradas en fin de semana y después del horario laboral entre semana, mismo que está establecido en el contrato y no se cumple.

-La cobertura del seguro médico para cónyuges e hijos.

-El reconocimiento como empleados de la Secretaria de Relaciones Exteriores.

-La gestión de permisos de trabajo para cónyuges de empleados con visa A2.

-La implementación de programas de capacitación adecuados a las funciones de cada departamento.

-La inmediata creación de un órgano de prevención de represalias, acoso sexual y laboral en todas las representaciones consulares.

-La reorganización y capacitación extensiva de las áreas de recursos humanos en todas las representaciones consulares.

-En concordancia con las políticas de austeridad del Gobierno de la República, la eliminación de privilegios a miembros del SEM en esta representación, ya que consideramos que sus salarios les permiten cubrir fácilmente una renta digna, vuelos y otros gastos.

- La venta inmediata de la residencia para el Cónsul General, la cual tiene un valor estimado de entre **3 y 4 millones de dólares**, usando como referencia otras propiedades en la misma ubicación.

Los ingresos y ahorros derivados de los 2 puntos anteriores facilitarían la implementación de todas las propuestas.

Consideramos este documento nuestro aviso de renuncia con carácter de inmediata e irrevocable y exigimos la remuneración total del mes de mayo de 2019, como compensación por vacaciones y horas extra laboradas que al día de hoy se nos adeudan, además de la compensación proporcional de la gratificación anual estipulada en la cláusula octava inciso **D del contrato de PSPI**.

Adicionalmente y debido a que al redactar este documento existe un temor a represalias, responsabilizamos a los funcionarios mencionados por cualquier acción que pueda considerarse como represalia y que afecte a familiares y amigos que aún laboran en dicha representación, consideramos de suma importancia contar con un antecedente para evitar que otros compañeros reciban este tipo de trato a futuro, por lo tanto hacemos de su conocimiento que una versión de este documento ha sido enviado a medios de comunicación en ambos países.

En caso de dudar de la veracidad de lo aquí expuesto le exhortamos a realizar una encuesta anónima a los empleados en Consulmex Chicago ejecutada por una institución independiente e invitamos a otros empleados de la red consular a exponer situaciones similares en la cuenta de

twitter **@emplea2locales** y **Empleados Locales** en Facebook ya sea identificándose o de manera anónima.

Lamentamos tener que llegar a elaborar este documento y su difusión en medios, pero hemos visto de primera mano la omisión y edición de información. Un ejemplo fácilmente comprobable es el foro consultivo para la elaboración del plan nacional de desarrollo realizado por la Representación Consular en Chicago el pasado 12 de mayo de 2019 en el cual flagrantemente se omitieron ponencias de los participantes de la redacción de la relatoría de la misma.

Agradecemos su amable atención, quedando atentos a su respuesta y a sus órdenes para cualquier duda o comentario, en caso de ser necesario estamos listos para el desahogo de pruebas y nos reservamos el derecho de emprender cualquier acción legal, confiamos se realizarán las investigaciones pertinentes.

Atentamente

Jesús Aguilar García

Coordinador de Educación Financiera

[jaguilarg2013@gmail.com](mailto:jaguilarg2013@gmail.com)

Oscar Huerta Hernández

Coordinador de Organización Comunitaria

[oscarhuerta@gmail.com](mailto:oscarhuerta@gmail.com)

Mario Eduardo Gastélum Rocha

Coordinador de Educación

[megastelum@gmail.com](mailto:megastelum@gmail.com)

Irving Rivera Olmedo

Coordinador de Organización Comunitaria

[irivera40@yahoo.com](mailto:irivera40@yahoo.com)

Rodrigo Ivan Vences Díaz

Coordinador de Salud y Deportes

[rodrigo.vencesdiaz@gmail.com](mailto:rodrigo.vencesdiaz@gmail.com)